



**Thailändische
Gewerkschaften
: kämpfen für ihre Rechte
*Seite 5-7***



GLOBAL VEREINT
FÜR GLEICHE CHANCEN
IN DER WELT

Inhalt

- 4 Irak**
ICEM federführend am Aufbau von Gewerkschaften beteiligt
- 9 Peru**
Das lateinamerikanische Land ist die 22. Nation, die das IAO-Übereinkommen über den Arbeitsschutz in Bergwerken unterzeichnet
- 10 Aserbaidschan**
Bohrinselbauer liefern Initialzündung für gewerkschaftliche Massenorganisation
- 11 Integration des WAI**
Eine stärkere und schlagkräftigere globale Gewerkschaftsbewegung



Internationale Föderation von Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften



Website: www.icem.org

E-mail: info@icem.org

Avenue Emile de Béco 109
B-1050 Brüssels
BELGIEN
Fon +32 2 626 2020
Fax +32 2 648 4316

Herausgeber: Manfred Warda, *Generalsekretär*
Redakteur: Dick Blin, *Referent für Presse und Publikationen*
Layout: Thierry Lenoir, *Assistent für Publikationen und Design*

Global/info ist die offizielle Publikation der ICEM, eines globalen Gewerkschaftsverbandes, der 20 Millionen ArbeitnehmerInnen in mehr als 379 Industriegewerkschaften in 123 Ländern vertritt. Global/Info wird auf Englisch, Französisch, Deutsch, Japanisch, Russisch, Spanisch und Schwedisch herausgegeben. Der Nachdruck von Artikeln ist erwünscht. Fotos und Grafiken mit Copyrightangabe dürfen nicht ohne Zustimmung des Copyrightinhabers verwendet werden.

ICEM und IMB unterzeichnen globales Abkommen mit Umicore

Brüssel Der belgische Metallurgiekonzern Umicore mit den Spezialgeschäftsfeldern Metalltechnologie, Chemikalien und Katalysatorsysteme hat gemeinsam mit der ICEM und dem Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IMB) am 28. September 2007 ein globales Rahmenabkommen unterzeichnet. Das von der belgischen Gewerkschaft Centrale Chrétienne du Métal de Belgique (CCMB) auf den Weg gebrachte Abkommen hat eine Laufzeit von vier Jahren und sieht laut Vertragstext die Einsetzung eines gemeinsamen Ausschusses zur Überprüfung und Überwachung vor.

"Wir sind erfreut darüber, gemeinsam mit dem IMB und Umicore globale Sozialnormen festlegen zu können", rekapituliert ICEM-Generalsekretär Manfred Warda den Abschluss. "Umicore ist ein Unternehmen, das spartenübergreifend tätig ist, dazu gehören auch Branchen im Organisationsbereich der ICEM und des IMB."

"Für uns liegt die Bedeutung dieses Abkommens darin, dass es die erste gemeinsame Vereinbarung mit einer anderen globalen Gewerkschaftsföderation ist", erklärt IMB-Generalsekretär Marcello Malentacchi. "Wir sind zuversichtlich, dass sowohl der IMB als auch die ICEM über ihre Mitgliedsorganisationen dafür sorgen werden, dass Umicore nach besten Sozialnormen handeln wird."

Das Rahmenabkommen wurde ebenfalls von den belgischen Gewerkschaften bzw. Dachverbänden Metaal/FGTB-ABVV, CGSLP-ACLVB und CSC-ACV unterzeichnet, dem die CCMB angeschlossen ist.

Das in Brüssel ansässige Unternehmen Umicore beschäftigt 14.000 MitarbeiterInnen in 35 Ländern und begann 1906 als belgisches Bergbauunternehmen im Kongo. 2001 wurde der Name des Konzerns von Union Minière zu Umicore umgetauft. Bereits in den 90er Jahren begann das Unternehmen mit dem Verkauf unrentabler Unternehmensteile, und seit 2000 hat sich Umicore auf die Geschäftsfelder neue Materialien, Edelmetall-Dienstleistungen, Edelmetallprodukte und Katalysatoren sowie Zinkspezialerzeugnisse und Zinklegierungen spezialisiert.

Das Rahmenabkommen enthält sechs Artikel: Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umwelt, Umsetzung des Abkommens sowie Überwachung und Geltung des Abkommens. Der Artikel über Menschenrechte verpflichtet Umicore zur Beachtung der UN-Menschenrechtserklärung sowie zur Einhaltung der Kern-

arbeitsnormen der IAO.

Dazu gehören in erster Linie die IAO-Übereinkommen 87 und 98 über Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen sowie weitere Übereinkommen gegen Kinderarbeit und Zwangsarbeit, gegen Diskriminierung und für Chancengleichheit.

Unter der Klausel Arbeitsbedingungen verpflichtet sich das Unternehmen zur Einhaltung des IAO-Übereinkommens 100 über die Gleichheit des Entgelts und verspricht, im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz keine Kompromisse einzugehen sowie sich für kontinuierliche Verbesserungen der Arbeitsschutzleistung einzusetzen. Diese Umweltprinzipien beinhalten einen Sechspunkteplan, der sich in erster Linie mit Fragen der nachhaltigen Entwicklung befasst.

Umicore ist ein schnell wachsender Hersteller von Sonderwerkstoffen und Spezialmetallen und technisch gut aufgestellt in den Geschäftsbereichen Katalysatoren für Verbrennungsmotoren, elektro-optische Materialien und Edelmetall-Dienstleistungen (Recycling, Aufarbeitung und Wiederverarbeitung von Edelmetallen). Das Geschäftsfeld Zink-Spezialerzeugnisse bietet Produkte für die Lack- und Farbenindustrie, die Automobil-Zulieferer und für die Bauwirtschaft. 2006 konnte das Unternehmen seinen Gewinn im Vergleich zum Vorjahr um 37,6% auf 195,8 Millionen Euro steigern.

Im Jahre 2003 hat Umicore das Edelmetallgeschäft der OM-Gruppe übernommen, in den Folgejahren kamen weitere Firmen im Bereich Zinkschmelzen und Zinklegierungen sowie

optische Technologie hinzu. 2006 hat die AG ihr Kupfergeschäft über ein Spin-off in eine neue Gesellschaft namens Cumerio ausgegliedert, und erst im Juni 2007 hat Umicore US\$ 55,6 Millionen für die Übernahme der Katalysatorsparte des

bankrotten Autozulieferers Delphi bezahlt, nachdem das Konkursgericht diesem Verkauf zugestimmt hatte. Umicore verfügt inzwischen ebenfalls über Werke in China.

Im Rahmen der Sondierungsgespräche für ein globales Rahmenabkommen mit Umicore hat die belgische Gewerkschaft CCMB früh das Terrain für Kontakte mit der ICEM und dem IMB sondiert. Die eigentlichen Verhandlungen begannen im Januar 2007 und waren im Juni abgeschlossen.



ICEM steht irakischen Gewerkschaften zur Seite

Die ICEM arbeitet intensiv mit dem US Solidarity Center, dem IGB, der Internationalen Transportarbeiterföderation (ITF) und dem britischen Trade Union Congress zusammen, um die sich neu formierende irakische Gewerkschaftsbewegung in ihrem Kampf gegen die Verhältnisse im Land und nicht zuletzt gegen die ausländische Besatzung und den Zugriff ausländischer Konzerne auf ihre Rohstoffe zu unterstützen.

Sowohl ICEM als auch ITF haben irakische Mitglieder und sehen die gemeinsame Arbeit mit den Gewerkschaften dort als Priorität ihrer weltweiten Allianz in der Öl- und Gasindustrie an.

Das Solidarity Center hat mit Beteiligung der ICEM vor kurzem in Amman, Jordanien drei thematisch verbundene Workshops für die Spitzenkräfte der irakischen Gewerkschaften aus dem Öl- und Gassektor veranstaltet. Gewerkschaftsführer der zum GFIW gehörenden Gewerkschaft der Öl- und Gasarbeiter und dem Irakischen Verband der Ölgewerkschaften IFOU nahmen Ende Juni an den ausführlichen Diskussionen teil, während die Gewerkschaften der beiden Dachverbände aus dem kurdischen Teil des Irak Anfang September zu einem Workshop zusammenkamen.



Lars Myhre, Vorsitzender der ICEM-Energiesektion

Diese Workshops waren Teil eines laufenden Projekts zur Unterstützung der irakischen ArbeitnehmerInnen beim Aufbau freier und demokratischer Gewerkschaften in diesem für das Land wichtigen Wirtschaftszweig. Die ICEM leistet gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften Solidaritätsarbeit und weist auf die horrenden Umstände hin, mit denen sich die irakischen Gewerkschaften auseinandersetzen müssen. Dazu gehören nicht zuletzt Eingriffe seitens

des Staates und Restriktionen, die eindeutig die Wirkung der gewerkschaftlichen Mobilisierung gegen den äußerst unpopuläre Entwurf eines neuen Erdölgesetzes schwächen sollen.

Die Gewerkschaften des Irak werden sowohl von der Regierung als auch von den Besatzungsmächten angegriffen. Während der Entwurf eines Gewerkschaftsgesetzes entsprechend internationalen Normen immer noch in der Diskussion ist, hat die Regierung drakonische Dekrete wie den Erlass 8750 eingeführt, der die gewerkschaftliche Entwicklung lähmt und dem Staat die Kontrolle über alle Gewerkschaftsfinanzen einräumt sowie die Möglichkeit eröffnet, Gewerkschaftskonten einzufrieren.

Im Irak gelten rund 70% aller ArbeitnehmerInnen als Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, dazu gehören auch die Arbeitnehmer in der Öl- und Gasindustrie und in der Elektrizitätswirtschaft. Das Industrieministerium hat soeben mitgeteilt, dass das Gesetz 150, ursprünglich von Saddam Hussein als Verbot gegen die gewerkschaftliche Organisation im öffentlichen Sektor eingeführt, weiterhin in Kraft bleibt.

Ölminister Hussein al-Sharistani hat dieses Gesetz im Juli 2007 angewendet, um GFIW und IFOU jede juristische Möglichkeit zu nehmen, gegen das Ölgesetz vorzugehen. Die irakischen Ölarbeiter und ihre Gewerkschaften sind inzwischen die entschlossensten Widersacher gegen dieses Gesetz und geben zu bedenken, dass dessen Verabschiedung die ohnehin gefährlichen regionalen Rivalitäten weiter anheizen wird und den globalen Ölkonzernen die Möglichkeit eröffnet, sich weiter auf Kosten der Menschen im Irak zu bereichern.

Die Minister fordern weiterhin, dass die Arbeitgeber alle Einrichtungen für Gewerkschaften abschaffen und jede Verhandlungen mit Gewerkschaften ablehnen.

Bodenschätze gehören dem irakischen Volk

Der Grundkonsens aller Workshops lautet, dass die Bodenschätze des Irak dem irakischen Volk gehören.

In den Workshops wurde die gravierendsten Bedrohungen für die Gewerkschaften beschrieben. Dazu gehören die Besatzung, die fehlende Sicherheit am Arbeitsplatz, die gegen die irakische Bevölkerung gerichteten Gesetze, die Privatisierungsdrohung sowie veraltete und ineffiziente Ausrüstungen und Technologien.

Die irakischen Gewerkschaftsführer nennen ebenfalls das Fehlen jeglicher Arbeitsschutznormen als Problem und weisen darauf hin, dass die Zahl der berufsbedingten Krebserkrankungen der Beschäftigten in der Öl- und Gasindustrie ständig steigt. Sie beklagen weiterhin, dass sie keine Mitgliedsbeiträge einziehen können, da die Kontrolle der Regierung über die Konten der Gewerkschaften ihnen jeden Handlungsfreiraum raubt.

Die inspirierendste Präsentation während der Juni-Workshops wurde von dem Vorsitzenden der ICEM-Energiesektion Lars Myhre von der norwegischen Gewerkschaft Industri Energi gezeigt. Er berichtete den irakischen GewerkschafterInnen vom Kampf der norwegischen Ölarbeiter Anfang der 70er Jahre für die Gründung ihrer Gewerkschaft sowie von den Initiativen, die Öl- und Gasreserven des Landes in der Verfügungsgewalt des norwegischen Staates zu halten.

Es sei wichtig, so Myhre, dass die Gewerkschaften

Fortsetzung auf Seite 11

Thailändische Gewerkschaften wissen, dass Macht in der thailändischen Gewerkschaftslandschaft hart erkämpft werden muss

Es ist nicht schwer, in Thailand Beispiele für die Unterdrückung der Gewerkschaften zu finden. Wie in vielen anderen, sich schnell entwickelnden Nationen ist der Kampf für Gewerkschafts- und Menschenrechte am Arbeitsplatz in Thailand gleichbedeutend mit einer kritischen Haltung gegenüber Handel und Unternehmen. Allerdings lassen sich die Gewerkschaften und die Vertrauensleute in Thailand, die sich für Fairness und Gerechtigkeit einsetzen, nicht so ohne weiteres unterdrücken.

Die ICEM war während der letzten Kongressperiode umfassend im Thailand aktiv - das ist einer der Gründe dafür, warum der 4. ICEM-Kongress in Bangkok stattfindet. Die thailändischen Gewerkschaften haben sich in unzähligen Konflikten gegen rücksichtslose und unnachgiebige Arbeitgeber zur Wehr setzen müssen, haben aber daraus ihre Lektion gelernt. In einigen Fällen wurde der Gerechtigkeit noch nicht Genüge getan, aber alle Fälle zeigen, warum die schwierige Aufgabe der gewerkschaftlichen Organisationsarbeit in Thailand einen so hohen Stellenwert hat.



EGAT-LU erhält Status als vollwertiger Sozialpartner

Die Gewerkschaft EGAT-LU, die die Beschäftigten des staatlichen Energieversorgers EGAT (Electricity Generation Authority of Thailand) vertritt, hat vor kurzem ein Kandidatenforum für potenzielle Gouverneure dieses staatlichen Versorgungsbetriebs veranstaltet. An diesem als "Vision Session" bezeichneten Forum nahmen alle sechs Kandidaten teil und erwiesen auf diese Weise der EGAT-LU und den von ihr vertretenen 18.000 Beschäftigten ihren Respekt.

Eine solche Wertschätzung der EGAT-LU war nicht immer eine Selbstverständlichkeit. Die ArbeitnehmerInnen haben drei Jahre gegen die Privatisierung von EGAT gekämpft, die die Regierung unter Thaksin Sinawatra unbedingt durchsetzen wollte. Die Anerkennung für den Widerstand gegen den Plan Thaksins, im Zuge eines Börsengangs 25% des Monopolisten an interessierte Investoren zu verkaufen, gebührt der EGAT-LU und ihrem Vorsitzenden Sirichai Maingam und natürlich vor allem der EGAT-Belegschaft selbst. Sie war es, die diesen Konflikt immer wieder auf die Straße getragen hat, und das hat zweifellos eine Rolle beim Sturz Thaksins im September 2006 geführt.

Die ICEM ist stolz darauf, dem Kampf von EGAT-LU damals eine globale Stimme gegeben zu haben. Der Sieg war erkämpft, als das Oberste Verwaltungsgericht Thailands die Teilprivatisierung des Staatsbetriebes verbot.

EGAT-LU hat bei ihrem Widerstand gegen die Pläne der Regierung wertvolle Bande mit Verbraucherschutzgruppen und Organisationen der Zivilgesellschaft geknüpft. Hunderttausende ArbeitnehmerInnen und BürgerInnen haben immer wieder in Bangkok und überall im Land demonstriert. Mit Sit-Ins und Streiks wurde ständig in Nonthaburi, dem EGAT-Firmensitz, auf den Widerstand der Bevölkerung hingewiesen.

Inzwischen ist EGAT-LU ein anerkannter Sozialpartner für das Unternehmen. Die Gewerkschaft redet ein gewichtiges Wort bei dem Entwurf für ein neues Energiegesetz mit, über das zurzeit in der Nationalversammlung entschieden wird.

Sirichai Maingam und der EGAT-LU-Ausschuss unter der Leitung seines Stellvertreters Sompol Virasak sind mit beteiligt, wenn es um die Wahl des neuen Managing Directors von EGAT geht. Die sechs Kandidaten müssen Rede und Antwort stehen über ihre Führungsqualitäten, ihre Einstellung zur gesellschaftlichen Verantwortung und über ihre Umweltpläne. "Wir haben inzwischen volles Vertrauen in den Auswahl Ausschuss und sind sicher, dass es bei diesem Prozess keinerlei politische Einflussnahme gibt", erklärt Sirichai Maingam.



Sirichai Maingam

Goodyear-Beschäftigte in Bangkok demonstrieren Stärke

Drei Jahre lang haben 600 Belegschaftsmitglieder eines Goodyear-Reifenwerks in der Nähe von Bangkok für ihre Rechte gekämpft. Jetzt führen sie Kollektivverhandlungen mit den Werksmanagern, wobei diese Gespräche allerdings durch subtile Drohungen und Einschüchterungen seitens der Firmenleitung in eine bestimmte Richtung gelenkt werden sollen.

Für die ArbeitnehmerInnen arbeitet ein entscheidender Faktor - ihre Reihen sind heute geschlossener als jemals zuvor. Zum ersten Mal weiß der Betriebsausschuss unter dem Banner der zur ICEM gehörenden Petroleum & Chemical Workers Union (PCFT) eine Belegschaft hinter sich, die nicht unter dem Einfluss des Managements steht.

Anfang September konnte die Gewerkschaft diese Einigkeit demonstrieren, als das Unternehmen zwei Mitarbeiterinnen entließ. Der Grund war, dass die Frauen mit eigenem Geld Taschen und Hemden mit dem Goodyear-Logo hergestellt und diese Artikel an Schulkinder auf dem Land verteilt hatten.

Die Belegschaft reagierte schnell - rund 90% der 600 Beschäftigten erschien in Schwarz gekleidet auf der Arbeit.

Die ArbeitnehmerInnen und der Ausschuss zeigten ebenfalls Einigkeit in dem Fall Anan Pol-ung. Am 25. Juli 2007 legten sie der Werksleitung ein formelles Schreiben vor und verlangten die Wiedereinstellung des Kollegen. Der frühere Präsident der PCFT-Gewerkschaft bei Goodyear war 2006 bereits zum zweiten Mal entlassen worden. Das erste Mal hatte er sich den Zorn des Managements zugezogen, als er sich in seiner Eigenschaft als gewerkschaftlicher Vertrauensmann für die Interessen von 20 Leiharbeitskräften mit einem auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag einsetzte.

Die ICEM konnte durch ihr Eingreifen 2005 bewirken, dass er an seinen Arbeitsplatz zurückkehren konnte.

Das globale ICEM-Goodyear-Gewerkschaftsnetzwerk fordert jetzt - nach Anans zweiter Entlassung - erneut dessen Wiedereinstellung.

Ein schicksalhaftes Ereignis im Jahre 2007, das ebenfalls zu einem festeren Zusammenschluss der Reihen der Belegschaft führte, war ein Großbrand am 2. März, der zur Schließung des Werks und damit zur Produktionseinstellung der Reifen für PKW, Nutzfahrzeuge, Traktoren und Flugzeuge führte. Die ArbeitnehmerInnen waren empört über das Angebot der Werksleitung, nur 50% der Löhne auszuzahlen.

Alle Belegschaftsmitglieder konnten im Juni 2007 wieder zu ihren Schichten antreten.

Der Brand hatte allerdings Sicherheitsprobleme zu Folge. So versucht Goodyear ein Mitglied des Gewerkschaftsausschusses wegen eines kleinen Feuers, das nach der Rückkehr der Belegschaft an ihre Arbeitsplätze ausgebrochen war, vor das Arbeitsgericht zu bringen. Er hatte den Sicherheitschef darüber informiert, dass ein Feueralarm nicht vorschriftsmäßig funktionierte. Der Sicherheitsbeauftragte hatte das Unternehmen verlassen, und Goodyear unterließ es, das Problem zu beheben.

Allerdings hatten die Goodyear-Manager bereits vor dem großen Feuer ein auf Brandbekämpfung spezialisiertes Team aufgelöst, um Kosten durch Überstunden zu sparen.

Auf einer Sitzung im Juni einigten sich der Gewerkschaftsausschuss und die Gewerkschaft, die im Betrieb 30 leitende Mitarbeiter vertritt, auf eine gemeinsame Strategie gegen jede weitere Schikane durch die Werksleitung. Weiterhin fordern sie in den laufenden Kollektivverhandlungen faire und angemessene Löhne - mit der gleichzeitig eingegangenen Verpflichtung, die besten Reifen für Fahrzeuge und Flugzeuge in der Region Asien-Pazifik herzustellen.



Anan Pol-ung

Kampf für Gerechtigkeit in thailändischen Betrieben

Die ICEM arbeitet eng mit den Gewerkschaften in Thailand zusammen. Oft ist es der Internationale durch Hartnäckigkeit und Beharrlichkeit gelungen, das Management von multinationalen Konzernen dazu zu bewegen, untragbare Zustände in thailändischen Werken zu ändern.

Französische Gewerkschaften unterstützen Belegschaft von Saint-Gobain Sekurit

In einer Sekurit-Glasfabrik von Saint-Gobain in der Nähe von Rayong konnte sich die ICEM mit Hilfe der französischen Gewerkschaften erfolgreich für 700 ArbeitnehmerInnen einsetzen. Im Februar 2006 - nach einer einmonatigen Aussperrung - musste das Management von Saint-Gobain in Paris feststellen, dass sie von der ICEM und den beteiligten Gewerkschaften Fédération Chimie Energie CFDT, CGT Verre Céramique und Fédéchimie CGT-FO zuverlässigere Informationen bekamen als von ihren thailändischen Werksleitern.

Der ICEM gelang es schließlich mit Unterstützung der französischen Gewerkschaften, den Konflikt im Sinne der ArbeitnehmerInnen und der Federation of Thailand Automobile Workers' Union zu lösen. Das Management in Rayong wollte vor Gericht die Kündigung von vier Gewerkschaftern durchsetzen, die vor dem Werkstor eine Protestaktion gegen Pläne der Werksleitung durchgeführt hatten, die Bonuszahlungen für 2005 zu begrenzen und die Überstundenzuschläge für Sonntagsarbeit um die Hälfte zu kürzen.

Im Endergebnis führte diese konzertierte Aktion zur vollständigen Anerkennung der Branchengewerkschaft, und Saint-Gobain stimmte der Einstellung des Gerichtsverfahrens sowie der Zahlung einer angemessenen Bonuszahlung zu. Seither konnten die Gewerkschaften das Management davon überzeugen, dass mehr Produktivität und Wachstum auch mit weniger Leiharbeitskräften zu erreichen sind. So konnten rund 100 frühere LeiharbeiterInnen inzwischen bei Saint-Gobain Sekurit in feste, unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen werden.



Gerechtigkeit bei TIG

Im August 2006 konnte die ICEM Gerechtigkeit für zwei Arbeitnehmer bei Thai Industriel Gases (TIG) in der Provinz Saraburi durchsetzen. Sie waren entlassen worden, weil sie bei TIG - damals eine Tochtergesellschaft der im VK ansässigen BOC (jetzt Linde) - mit der Gründung einer Gewerkschaft begonnen hatten. Die ICEM nahm die Hilfe der zuständigen Person bei der britischen Gewerkschaft Transport & General Workers (jetzt Unite) in Anspruch, der BOC so lange bearbeitete, bis die zwei Mitarbeiter wieder eingestellt wurden und die Gewerkschaft anerkannt wurde.



Von TIG wieder eingestellt:
Catree Paiyasen und
Chatreewere Jarusuwanwong

Dieser Sieg für die 50 Industriegasarbeiter in Saraburi war die Inspiration, gemeinsam mit ihrer Gewerkschaft PCWF (Petroleum & Chemical Workers Federation) den nächsten Schritt zu wagen und zehn weitere TIG/BOG-Werke in Thailand gewerkschaftlich zu organisieren. Diesmal ging das Unternehmen jedoch in die Gegenoffensive und ließ seine Muskeln spielen, indem bereits erkämpfte Arbeitnehmerrechte wieder einkassiert wurden. Die Initiatoren der Organisationskampagne bei TIG-LU in Talan in der Provinz Saraburi und in anderen, von PCWF organisierten TIG-Werken sehen dieser Herausforderung mit Gelassenheit entgegen - sie wissen um die Schlagkraft einer einigen Bewegung.

Ungerechtigkeit in der Papierindustrie

Die ICEM verfolgt mit großer Aufmerksamkeit die ungerechten und unhaltbaren Zustände in der Papierindustrie in der Provinz Rayong. Konkret geht es um die ungerechtfertigte Entlassung des Vizepräsidenten der Paper and Printing Federation of Thailand (PPFT), der sich zum

Sprachrohr von ArbeitnehmerInnen im Land gemacht hatte und forderte, dass diese an den thailändischen Feiertagen die Arbeit ruhen lassen sollen.

Im Einzelnen betrifft dies das in der Schweiz ansässige Verpackungsunternehmen SIG Combibloc, das im Juni 2007 von der neuseeländischen Graeme Hart Rank Group Holdings Ltd. übernommen wurde. Die Situation spitzte sich zu, als SIG Combibloc anstelle der üblichen 8-Stunden-Arbeitstage anfang, 12-Stunden-Schichten einzuführen. Hierdurch kam es im Endeffekt zu Fixlohnkürzungen und zur Senkung der Schichtzulagen.

Das Opfer ist Thaneth Jhanluechai, der seit zehn Jahren bei dem Unternehmen arbeitet und ein zuverlässiger Labortechniker ist. Darüber hinaus gehört er dem Beschäftigungsausschuss des Betriebs an, der 420 MitarbeiterInnen beschäftigt. Der Fall wird inzwischen vor einem thailändischen Arbeitsgericht verhandelt. Das Unternehmen beschuldigt Thaneth, es habe sich geschäftsschädigend verhalten, als er die KollegInnen zum Feiern des traditionellen Neujahrsfestes Sonkran aufgefordert hat.



Thaneth Jhanluechai

Die ICEM verlangt, dass die Rank Group diese Fehlentscheidung revidiert und Thaneth wieder einstellt. Neuseeländische Gewerkschaften, die die ArbeitnehmerInnen der Betriebe des zur Rank Group gehörenden Unternehmens Carter Holt Harvey organisieren, unterstützen diese Forderung ebenfalls.

Neues von den Mitgliedern

Sintravidricols strategische gewerkschaftliche Organisation der Peldar-Glasfabrik in Kolumbien

Zipaquirá, Kolumbien Eine örtliche Zweigstelle der Gewerkschaft Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines in Kolumbien (Sintravidricol) hat das Sozialdialogprojekt der ICEM als Sprungbrett für die fast vollständige gewerkschaftliche Organisation der 900 MitarbeiterInnen einer Glasfabrik in der Nähe von Zipaquirá genutzt. In den vergangenen Jahren hatte diese Zweigstelle ein eher konfliktgeprägtes Verhältnis zu dem Arbeitgeber Peldar, einer Tochtergesellschaft von Owens Illinois.



ICEM-Projektkoordinator Carlos Bustos und Luis Humberto Robiano von Sintravidricol vor dem Werk in Zipaquirá

Seit das ICEM-Projekt jedoch Ende 2004 aus der Taufe gehoben wurde, haben die Belegschaft und das Management zu einem besseren Verhältnis zueinander gefunden und mit einem sinnvollen sozialen Dialog begonnen, der Anlass zu Optimismus gibt. Im Ergebnis sind 98% der Peldar-Belegschaft in Zipaquirá inzwischen Mitglieder bei Sintravidricol, und der Gewerkschaftsstelle dort ist es ebenfalls gelungen, durch Gespräche mit dem Unternehmen die Anzahl der eingesetzten Leiharbeitskräfte deutlich zu verringern.

"Wir haben hart für die gewerkschaftliche Organisation unseres Betriebs gearbeitet", erklärt Sintravidricol-Chef Luis Humberto Robiano. "Jetzt müssen wir Kontakt zu anderen Beschäftigten von Owen Illinois in Kolumbien

aufnehmen und diese Initiative gemeinsam fortsetzen." Das amerikanische Unternehmen betreibt vier Peldar-Fabriken in Kolumbien, und die Sintravidricol-Mitglieder in Zipaquirá wollen für alle einen einheitlichen Kollektivvertrag durchsetzen.

Im Jahre 2004 bewirkten die Streikandrohung und die internationale Berichterstattung in den Medien über die Verhandlungstaktiken von Peldar über zwei Jahre deutliche Lohnerhöhungen für die Belegschaft. Sintravidricol konnte ebenfalls im Rahmen dieser Verhandlungen Zusatzleistungen für Weiterbildung und für die Versorgung im Krankheitsfall durchsetzen. Das Management des Unternehmens Peldar, das als führender Glashersteller in Kolumbien, Peru und Brasilien gilt, begann nach diesen Verhandlungen einen ernsthaften sozialen Dialog mit dem kolumbianischen ICEM-Mitglied.

Personelle Verstärkung von unseren ICEM-Mitgliedsgewerkschaften

Brüssel, Belgien Im Frühjahr und im Sommer 2007 konnte die ICEM zwei neue Mitarbeiter und eine neue Mitarbeiterin in der Brüsseler Zentrale begrüßen. Alle kommen aus Mitgliedsorganisationen der ICEM, und laut Generalsekretär Manfred Warda hat unsere globale Gewerkschaftsföderation "zielstrebige, intelligente und engagierte GewerkschafterInnen zur Verstärkung des ICEM-Teams gewinnen können."

Die drei neuen KollegInnen können auf umfangreiche Erfahrungen zurückblicken, die für ihre zukünftige Arbeit im Umfeld der ICEM und der EMCEF, der Europäischen Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften von Nutzen sein werden. Ein weiterer Vorteil ist der vielfältige Arbeits hintergrund aus der Tätigkeit in den eigenen Gewerkschaften.

Kemal Ozkan von der türkischen Gewerkschaft der Beschäftigten in der Öl-, Chemie- und Gummiindustrie LASTIK-IS ist seit dem 1. März der neue Industriebeauftragte für die Chemie- und Gummi-sektion. Jeanette Van Dongen von FNV Bondgenoten, Niederlande, wurde am 1. Mai zur Projektbeauftragten ernannt, und am 1. August begrüßte das Team in Brüssel Joe Drexler von der United Steelworkers, USA, als ICEM-Direktor für Industrie- und Unternehmenspolitik.



Ozkan



Van Dongen



Drexler

SUTNA in Argentinien schließt erfolgreich Gespräche mit der Gummiindustrie ab

Buenos Aires, Argentinien Die argentinische Gewerkschaft SUTNA (Sindicato Trabajadores del Neumático) hat für die Gummiindustrie in diesem Jahr nach zähen und langwierigen Verhandlungen einen flächendeckenden Kollektivvertrag ausgehandelt. Nachdem in Frühjahr ein Pilotabschluss mit Pirelli und Bridgestone unter Dach und Fach gebracht worden war, stieß die Gewerkschaft bei Argentiniens größtem Reifenehrsteller FATE S.A.I.C.I auf Widerstand. Das Unternehmen zählt rund 1.200 Beschäftigte.

Die FATE-Belegschaft hat keine Arbeitskampfmaßnahmen ergriffen, jedoch durch ihr Abstimmungsverhalten und auf offenen Meetings keinen Zweifel daran gelassen, dass sie die unzureichenden Vorschläge des Unternehmens ablehnt. Die Mitglieder von SUTNA reagierten mit der Vorlage einer Vereinbarung nach dem Vorbild der konfliktfrei verhandelten Abschlüsse mit Pirelli und Bridgestone, die insgesamt mehr als 1.400 MitarbeiterInnen beschäftigen. FATE, ein argentinischer Gummiproduzent, hatte durch mehrere Vorschläge versucht, die von den anderen beiden Konzernen vorgegebenen Standards zu unterwandern.

Die ausgehandelten Lohnsteigerungen sind bis Mitte 2008 mit ca. 23% zu beziffern. SUTNA-Generalsekretär Pedro Wasiejko hatte vorher versprochen, dass nach dieser auf zwei Jahre ausgelegten Verhandlungsrunde kein Beschäftigter weniger als 2.741 Pesos (EUR 600) im Monat verdienen würde. "Dieses Ziel", so Wasiejko, "haben wir durch transparente und demokratische Verhandlungen erreicht."



Peru ratifiziert IAO-Übereinkommen 176 über Arbeitsschutz in Bergwerken

Lima, Peru Die ICEM-Mitgliedsgewerkschaft FNTMMSP hat mit starker Unterstützung der peruanischen Gewerkschaften ihren Teil dazu beigetragen, dass die Regierung Perus Anfang des Jahres das IAO-Übereinkommen 176 über Arbeitsschutz in Bergwerken ratifiziert hat. 22 Länder haben diesen Schritt bisher vollzogen. Das Übereinkommen 176 ist erst 1996 in Kraft getreten.

Diese von Peru vollzogene Ratifizierung bedeutet, dass die Bergleute dort ein bisher nicht gekanntes Mitspracherecht in Arbeitsschutzfragen erhalten. Es bedeutet ebenfalls, dass die peruanische Regierung jetzt eine nationale Arbeitsschutzpolitik für den Bergbau durchführt und eine entsprechende Behörde für die Überwachung dieser Maßnahmen einsetzt. Ganz sicher wird auf diese Weise moderne Sicherheitstechnik in einer der weltweit wichtigsten Bergbaunationen zum Einsatz kommen.

Die peruanischen Bergleute können jetzt dank der Initiativen der Bergbau- und Metallarbeitergewerkschaft FNTMMSP und anderer Gewerkschaften problemlos und ohne Nachteile befürchten zu müssen das Management von Betrieben und die zuständigen Behörden über unsichere Arbeitsbedingungen informieren. Sie haben das Recht, sofortige Inspektionen und Untersuchungen zu fordern, und sie haben uneingeschränkten Zugriff auf alle Informationen und Unterlagen über Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Bergbau. Sie haben ebenfalls das Recht, bei ernststen Risiken ihren Arbeitsplatz zu verlassen. Eine legitimierte Arbeitnehmervertretung zur Durchsetzung dieser Rechte ist garantiert.

Die ICEM hat eine kleine Rolle in dieser Erfolgsgeschichte gespielt - sie hat den peruanischen Gewerkschaften Informationen und Unterlagen über das Übereinkommen 176 zukommen lassen. "Die eigentlichen Lorbeeren gebühren aber FNTMMSP und allen Gewerkschaften in Peru", erklärt ICEM-Generalsekretär Manfred Warda. "Sie haben die Überzeugungsarbeit geleistet und der Regierung klar gemacht, dass mit der Ratifizierung dieses globalen Übereinkommens Peru auf dem Weg zu einer modernen und nachhaltig wirtschaftenden Bergbaunation ist."



Belegschaft von Azeri McDermott sorgt für gewerkschaftliche Organisation der Öl- und Gasindustrie im Kaspischen Meere

Baku, Aserbaidshan Die historischen Streiks, die 2005 und 2006 hier in der Nähe die Arbeit zum Erliegen gebracht haben, nahmen ihren Anfang, als die Bosse des US-Bohrinselbauers McDermott eine Reihe schriftlicher Beschwerden der Arbeitnehmer ignorierten. "Wir hatten nicht die Absicht zu streiken", berichtet Streikführer Rahimov Zakariyya, "aber als es los-



Von l.n.r.: Qorchiev Tofiq, Shukurov Tabriz, Jahangir Aliev von der OGWU und Rahimov Zakariyya

ging, versuchten die Vorgesetzten, ihre Leute abzu ziehen und sogar nach Dubai zu verlagern und für andere Arbeit einzusetzen."

Im November 2005 waren rund 2.000 Arbeitnehmer von McDermott dabei, vier Offshore-Bohrinseln für BP und dem staatlichen aserbaidshanischen Ölkonzern SOCAR zu bauen. Im Laufe dieser Arbeiten reichten sie eine schriftliche Beschwerde gegen eine offensichtlich diskriminierende Behandlung von Arbeitskräften ein - ausländische Arbeitnehmer erhielten höhere Löhne und hatten eine bessere Krankenversicherung als die Arbeitnehmer aus Aserbaidshan. Den Arbeitern waren Produktions-Bonuszahlungen versprochen worden, aber obwohl die Errichtung der Plattform der Arbeitsplanung drei bis vier Monate voraus war, zahlte das Unternehmen keinen Cent. Die etablierte Gewerkschaft, die für die Heydar Aliyev Fabrication Yard and Marine Base zuständig war, unternahm nichts.

Streikführer wie Zakariyya, Qorchiyev Tofiq und Shukurov Tabriz wandten sich an die ICEM-Mitgliedsgewerkschaft OGWU (Gewerkschaft der Öl- und Gasarbeiter) in Aserbaidshan. Der Gewerkschaftspräsident Jahangir Aliev verfolgte den sich zuspitzenden Konflikt mit besonderer Aufmerksamkeit und hatte seine eigenen Vorstel-

lungen darüber, welche Rolle die OGWU bei der Unterstützung der Arbeitskräfte bei den großen Auftragnehmern der Öl- und Gasindustrie spielen könnte.

Als die spontanen Streiks und die Besetzung Ende November angingen, wandten sich die Arbeiter an die OGWU, die - was sicher kein Zufall war - Gastgeber der Konferenz der Energiegewerkschaften am Kaspischen Meer war. Die Tatsache, dass russische und türkische Gewerkschaften der Öl- und Gasarbeiter sowie Energiearbeitergewerkschaften aus Aserbaidshan und Georgien an der Konferenz teilnahmen, hat sich für die Rekrutierungsinitiativen von Aliev und der OGWU als sehr segensreich erwiesen.

"Wir haben die Konzernleitung eigentlich nicht als Gegner angesehen", erzählt Zakariyya, "aber die wollten einfach nicht hören." Zunächst wollten die Bosse bei McDermott Aliev und die OGWU überhaupt nicht an irgendwelchen Gesprächen beteiligen. Als sich dann aber herausstellte, dass die Arbeitnehmer hier am längeren Hebel saßen und ihre Interessen auf jeden Fall vertreten würden, lenkten sie schließlich ein. Ergebnis: Anerkennung der OGWU, sofortige Lohnerhöhungen von 30% als Ausgleich für die galoppierende Inflation in Aserbaidshan, und Angleichung der Leistungen im Krankheitsfall.

Drei Wochen nach dem Streik gingen ebenfalls 1.600 Leiharbeiter bei BoShelf in den Ausstand, um ihre gewerkschaftliche Vertretung durch die OGWU durchzusetzen. Seit Anfang 2006 hat die OGWU mehr als 10.000 Kontraktarbeiter bei 15 Öl- und Gasunternehmen in der westlichen Kaspischen Region organisiert.

"Vor dem Streik hatten wir eine rege Kommunikation untereinander, dachten aber nicht daran, eine Gewerkschaft zu gründen", erinnert sich Tabriz. "Als die aber dann ihre Arbeit aufnahm und wir unsere Rechte durchsetzen konnten, haben wir erkannt, dass das ein Sieg für alle Arbeitnehmer in Aserbaidshan ist, und darauf sind wir stolz."

Als die letzte der vier Bohrinseln gegen Ende des Sommers 2007 zu ihrem Offshore-Einsatzort geschleppt wurde, hatten die Manager von McDermott und zahlreichen anderen Unternehmen, die die gewinnträchtigen Ölvorkommen der westkaspischen Region ausbeuten, längst weitere Gespräche mit der OGWU begonnen. Bei McDermott und einigen anderen Firmen lässt sich der Erfolg an einer der zahlreichen Errungenschaften messen, die die aserbaidshanischen Kontraktarbeit inzwischen für sich in Anspruch nehmen können - die Unternehmen erkennen jetzt den aserbaidshanischen Nationalfeiertag als offiziellen Feiertag an.

Die ICEM begrüßt die Mitglieder des WAI

Der 4. ICEM-Weltkongress in Bangkok ist gleichzeitig auch der Abschluss des Integrationsprozesses des Weltverbandes der Arbeitnehmer in Industriebetrieben (WAI) in die globale Föderation. Diese erfolgreiche Integration wird am Eröffnungstag des Kongresses nach Beendigung des formellen Teils am 22. November 2007 im Rahmen einer besonderen Veranstaltung gefeiert.

Der WAI war früher Mitglied des Weltverbands der Arbeitnehmer (WVA), der inzwischen als Partner im neuen Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) aufgegangen ist. Der WAI hat im Juni seinen Auflösungskongress veranstaltet, dazu gehörte auch eine im Anschluss an den Kongress geführte Diskussion über Immigrationsthemen.

Im Rahmen des Integrationsabkommens zwischen ICEM und WAI wurden ehemalige WAI-Mitglieder bereits in Präsidium und Exekutiv Ausschuss der ICEM gewählt. Die vollständige Integration wird mit dem Kongress 2007 vollzogen. Die bisherigen WAI-Mitglieder können jetzt ihre Mitgliedschaft bei der ICEM beantragen. Rund zwei Drittel der 80 WAI-Mitglieder weltweit sind in den von der

ICEM organisierten Sektoren tätig, und es ist davon auszugehen, dass sich viele dieser Organisationen der ICEM während des Kongresses in Bangkok oder unmittelbar danach anschließen werden.

Auf dem WAI-Auflösungskongress haben die Delegierten Italo Rodomonti, Belgien, und Achille Dutu, Rumänien, in das ICEM-Präsidium gewählt. Wilson Wanderlei Viera, Brasilien, und Alphonse Beye Tshimbu aus der Demokratischen Republik Kongo gehören jetzt dem ICEM-Exekutiv Ausschuss an. Anlässlich des letzten Schritts des dreijährigen Integrationsprozesses sagte Italo Rodomonti den WAI-

Delegierten: "Der Pluralismus innerhalb der internationalen Gewerkschaftsbünde wird eine solide Basis für eine stärkere internationale Gewerkschaftsbewegung sein."

ICEM-Generalsekretär Manfred Warda sieht das genauso: "Wir wissen, dass die WAI-Gewerkschaften uns in vielen Teilen der Welt mehr Durchschlagskraft geben werden", kommentiert er. "Wir begrüßen ihre Energie und ihren Willen, die globale Gewerkschaftsbewegung zu stärken."



Gewerkschaften im Irak kämpfen an allen Fronten... Fortsetzung von Seite 4

ten mit den Managern in Augenhöhe einen offenen und produktiven sozialen Dialog führten.

Die Forderungen der ArbeitnehmerInnen nach vernünftigen Gesetzen, besseren Löhnen und Zusatzleistungen und auch nach besseren Arbeitsnormen sind wichtig für ein sozial verantwortlich handelndes Unternehmen. Davon ist Lars Myhre, der diese Forderungen im Energiesektor Iraks durchsetzen will und dafür die Unterstützung der ICEM und der Industri Energi zugesichert hat, überzeugt.

In den Wochen nach den Juni-Workshops hat sich Industri Energi mit dem norwegischen Dachverband LO gemeinsam bei Statoil gegen die Eröffnung eines Büros im Irak ausgesprochen, nachdem der Brief des Ölministers al-Shahristani vom Juli vorlag. Statoil wollte ein Büro im Norden des Iraks in der Stadt Erbil eröffnen. Industri Energi und LO haben die norwegische Regierung offiziell aufgefordert, diese Entscheidung zu diesem Zeitpunkt nicht umzusetzen.

Für die ICEM kann die gewerkschaftliche Aufbauarbeit im Irak nur dann gelingen, wenn die irakischen Gewerkschaften gleichzeitig dabei unterstützt werden, gegen die Einschränkungen ihrer Legitimität vorzugehen, und wenn die einseitigen Ölgesetze verhindert werden. Der ICEM-Energiebeauftragte Jim Catterson erklärte, im Irak dürften wohl ausländische Investitionen erforderlich sein, damit das Land Zugang zu moderner Technologie erhält, in welcher Form dies geschehe, müsse jedoch das irakische Volk entscheiden.

Die ICEM hat globale Rahmenabkommen mit mehreren Öl- und Gaskonzernen unterzeichnet, die am Irakgeschäft interessiert sind, dazu gehören auch Statoil und das russische Unternehmen Lukoil. Diese Rahmenabkommen, so Catterson, werden für die irakischen Öl- und Gasarbeiter der entscheidende Prüfstein sein, um die Effektivität solcher Vereinbarungen unter Beweis zu stellen.



Brüderliche Grüße an den 4. satzungsgemäßen Kongress der ICEM!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ich freue mich, euch alle zum 4. Weltkongress der ICEM begrüßen zu dürfen. Wir sind stolz darauf, dass wir diesen Kongress in Thailand veranstalten können, denn gerade in diesem Land konnte die ICEM ihre Mitglieder in zahlreichen Arbeits- und Sozialfragen unterstützen.

Es hat Diskussionen darüber gegeben, warum die ICEM einen Kongress in einem Land ausrichtet, in dem es vor nur einem Jahr einen Militärputsch gegeben hat. Wir haben uns mit unseren thailändischen Mitgliedern in dieser Angelegenheit beraten, und sie haben uns bestätigt, dass unserer Präsenz hier als ein Symbol der Hoffnung und der Erwartung gesehen wird, dass es in Thailand bald freie und demokratische Wahlen geben wird. Wir nehmen dies als Bestätigung der qualitativ hochwertigen Arbeit der ICEM in Thailand, aber auch als Hinweis darauf, welche Arbeit in dieser großen Nation noch geleistet werden muss.

Dieser Kongress ist für die ICEM ein historischer Moment. Vor dem Hintergrund der immer schnelleren Einflussnahme der Globalisierung auf das Leben der ArbeitnehmerInnen in unserer modernen Welt hat sich die globale Gewerkschaftsbewegung zusammengefunden und sich dazu verpflichtet, die Interessen der Beschäftigten weltweit zu schützen. Auf dem 4. Weltkongress der ICEM geht es um mehrere wichtige Themen, dazu gehört auch eine Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Familie der globalen Gewerkschaftsföderationen und anderen weltweit agierenden Gewerkschaftsorganisationen. Wir sind auf dem Weg, eine starke und nachhaltige Entwicklungspolitik in allen ICEM-Sektoren zu etablieren und stehen zu unserem Engagement gegen die bedrohliche Zunahme der Zeit- und Leiharbeit und zu unserem Kampf gegen HIV/AIDS in den Betrieben und im Alltagsleben der ArbeitnehmerInnen.

Dieser Kongress vollzieht auch die endgültige Integration der Gewerkschaften des Weltverbandes der Arbeitnehmer in Industriebetrieben in die ICEM. Wir begrüßen diese Gewerkschaften mit dem Wissen, dass eure Beteiligung und eure Mitwirkung innerhalb der ICEM uns noch stärker machen werden.

Ich wünsche uns einen erfolgreichen Kongress im Zeichen von Einigkeit und Solidarität. Diese Eigenschaften werden uns bei der Arbeit unterstützen, die noch vor uns liegt.

Mit brüderlichen Grüßen

Senzeni Zokwana
Präsident

Manfred Warda
Generalsekretär